

Leena Siira

Näkökulmia naapureihin

Liike-elämän viestinnän eroja ja yhtäläisyyksiä Suomen ja Venäjän välillä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Marraskuu 2012

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Leena Siira Näkökulmia naapureihin Liike-elämän viestinnän eroja ja yhtäläisyyksiä Suomen ja Venäjän välillä 32 sivua + 1 liite 12.11.2012
Tutkinto	tradenomi
Koulutusohjelma	liiketalouden koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	talous ja rahoitus
Ohjaaja	lehtori Minna Kaihovirta-Rapo
<p>Opinnäytetyön aiheena oli suomalaisten ja venäläisten välinen viestintä. Tavoitteena oli selvittää kulttuurien välisen viestinnän eroja ja yhtäläisyyksiä. Toisena tutkimuskohteena oli selvittää miten yhteiskunnan ja erilaisten käytäntöjen koettiin muuttavan ihmisten viestintää.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui kulttuurienvälisen viestinnän perusteoriasta kuten Hofsteden dimensioista. Lisäksi perehdyttiin suomalaisen ja venäläisen kulttuurin, liike-elämän ja tapakulttuurin piirteisiin.</p> <p>Empiirinen aineisto kerättiin tekemällä teemahaastatteluja Suomessa työskennelleille venäläisille ja Venäjällä työskennelleille suomalaisille. Haastatteluissa keskityttiin lähinnä liike-elämän ja työelämän tilanteisiin, joskaan yksityiselämää ei kokonaan voitu poissulkea.</p> <p>Kulttuurieroja havaittiin jonkin verran muun muassa valtaetäisyydessä, epävarmuuden välttämisessä, aikakäsityksessä sekä työelämässä alaisten ja johtajien välisissä suhteissa. Huolimatta Venäjän ja Suomen yhteisestä historiasta, kulttuurieroja on olemassa. Viimeiset lähes sata vuotta kun olemme olleet erillisiä valtioita, olemme tiiviillä yhteistyöllä naapurimaina pystyneet rikastuttamaan ja monipuolistamaan molempien maiden viestintäkulttuuria.</p>	
Avainsanat	viestintäkulttuuri, Venäjä, Suomi, kulttuurienvälinen viestintä

Author Title Number of Pages Date	Leena Siira Perspectives on Neighbours Similarities and differences in Business communication between Finland and Russia 32 pages + 1 appendice 12 November 2012
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Finance and Accounting
Instructor	Minna Kaihovirta-Rapo, Senior Lecturer
<p>The subject of this thesis was communication between the Finnish and the Russian. The aim was to examine the inter-cultural differences and similarities. Another object for the present research was to find out how society and different customs change communication.</p> <p>The theoretical framework of this thesis consisted of basic theories in intercultural communication such as Hofstede's dimensions. In addition the characters of the Finnish and the Russian culture, business and customs were studied.</p> <p>The empirical data were collected by conducting theme interviews with a Russian, who has worked in Finland and a Finn, who has worked in Russia. The interviews focused mainly on business and working life situations, though private life was not entirely excluded.</p> <p>Some cultural differences were observed in power distance, uncertainty avoidance, the concept of time and in the relationships between subordinates and managers in the working life. Even if Russia and Finland share common history, there are significant cultural differences. For the past hundred years the close cooperation between Finland and Russia as neighboring countries has also enriched and diversified the culture of communication in both countries.</p>	
Keywords	culture of communication, Russia, Finland, intercultural communication

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aihealue ja tavoitteet	1
1.2	Tutkimusongelma ja -kysymykset	1
1.3	Tutkimusmenetelmä	2
1.4	Rajaukset	2
2	Kulttuurin määritelmä	2
2.1	Keskeiset käsitteet	2
2.2	Etnosentrisyys eli omakulttuurikeskeisyys	3
3	Kulttuurien välisen viestinnän haasteita	4
3.1	Kulttuurien välinen viestintä	4
3.2	Nonverbaalinen viestintä	4
3.3	Kielellinen viestintä	5
3.4	Sanallinen ja sanaton viestintä Venäjällä ja Suomessa	6
4	Kulttuurien ulottuvuudet	7
4.1	Valtaetäisyys	7
4.2	Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys	8
4.3	Maskuliinisuus ja feminiinisyys	9
4.4	Epävarmuuden välttäminen	11
4.5	Pitkän aikavälin - lyhyen aikavälin näkemys ajasta	12
5	Venäläisen ja suomalaisen kulttuurin erityispiirteitä liike- ja työelämässä	13
5.1	Tapakulttuuri liike-elämässä	13
5.2	Aikakäsite	15
5.3	Neuvottelut	16
5.4	Liikelahjat	16
6	Tutkimuksen toteutus	17
6.1	Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä	17

6.2	Haastateltavien valinta	17
6.3	Haastattelurunko	17
6.4	Aineiston keräys ja käsittely	18
7	Tulokset	18
7.1	Yhteiskunnan ja sen jäsenten vastaanotto	18
7.2	Ihmisten toiminta liike-elämässä ja liike-elämän kansainvälisyys	19
7.3	Maiden kokoero	20
7.4	Yhteiskuntajärjestelmät ja lainsäädäntö	20
7.5	Byrokratia	21
7.6	Tunteet, asenteet, arvostukset, tavat työelämässä ja muuten	22
7.7	Suhtautuminen eri kansalaisuuksiin	23
7.8	Kannattavuus, hyöty ja pitkäjänteisyys liike-elämässä	24
7.9	Aika, tarkkuus, joustavuus, tasa-arvo	24
7.10	Organisaatiokulttuuri	25
7.11	Lahja tai lahjus	25
7.12	Työnantaja- ja työntekijäjärjestöt	26
8	Pohdinta	26
9	Reliabiliteetti ja validiteetti	29
	Lähteet	31
	Liite 1	33

1 Johdanto

1.1 Aihealue ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön aihe on kulttuurien välinen viestintä. Työssäni käsittelen pääasiassa kahden maan, Suomen ja Venäjän, liike- ja työelämässä havaittuja eroavaisuuksia.

Tavoitteenani oli käydä läpi yleisesti kulttuurien välistä viestintää, ja hahmottaa, mitä kulttuurilla ymmärretään. Mitä haasteita erilaiset tavat ja oletukset tuovat mukanaan, kun eri kulttuureista olevat ihmiset viestivät keskenään. Tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää millaisia eroja tapakulttuurissa Suomen ja Venäjän välillä nykyisin on ja miten ne vaikuttavat kanssakäymiseen työ- ja liike-elämässä. Tavoitteena oli hahmottaa tapakulttuurien eroavaisuuksia, mitä toisen osapuolen erilaisia tapoja ja odotuksia on hyvä tietää, kun tehdään yhteistyötä ja solmitaan sopimuksia.

Kiinnostuin aiheesta työskenneltyäni Suomessa venäjänkaupassa ja oltuani opintojeni aikana vaihto-opiskelijana Pietarilaisessa yliopistossa ja harjoittelijana matkatoimistossa.. Myös suurimman osan siitä ajasta, jona tein tätä opinnäytetyötä, asuin ja työskentelin Pietarissa.

1.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tämän työn tutkimusongelma on: Miten Suomen ja Venäjän kulttuurierot näkyvät viestinnässä? Tarkentavia tutkimuskysymyksiä ovat:

- 1 Miten liike- ja työelämää Venäjällä ja Suomessa eroavat?
- 2 Mitä eroja ja yhtäläisyyksiä on venäläisten ja suomalaisten työpaikkojen kulttuureissa?
- 3 Mitä asioita venäläiset ja suomalaiset arvostavat?
- 4 Miten venäläiset ja suomalaiset eroavat toisistaan ihmisinä?

1.3 Tutkimusmenetelmä

Työ toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, koska tutkimusaineisto kerätään teemahaastattelun avulla. Työssä haastatellaan sekä suomalaisia, jotka työskentelevät Venäjällä että venäläisiä, jotka työskentelevät Suomessa. Haastattelumuodoista valitsin teemahaastattelun, koska teema-alueet olivat jo mietitty ja haastattelutilanne sai edetä vapaasti keskustellen ilman kysymysten tarkkaa järjestystä.

1.4 Rajaukset

Työtä rajattiin ensin niin, että mukaan otettiin vain kaksi maata, Suomi ja Venäjä. Aluksi tarkoituksena oli tehdä työ ottamalla useampi naapurimaa tutkimukseen. Tutkimus olisi tullut liian laajaksi ja valittiin Venäjä, koska se oli ainoa rajanaapureista, joka oli Skandinavian maiden ulkopuolella. Aihetta rajattiin viestinnän kannalta niin, että mukaan otettiin liike-elämän, pääasiassa työelämän ja siihen läheisesti liittyvien sosiaalisten tilanteiden viestintä. Aiheen rajaus oli tarpeen, jotta haastatteluaineisto ja samalla koko työ ei paisuisi liian suureksi.

2 Kulttuurin määritelmä

2.1 Keskeiset käsitteet

”Kulttuuri on laajasti ottaen käsitettävä niiden arvojen, tapojen ja perinteiden muodostamaksi kokonaisuudeksi, jonka tietyn yhteisön ihmiset ovat ympärilleen ajan myötä luoneet.” (Halinoja & Malmberg & Salo-Lee 1996, 132 - 145.)

Kulttuuri voidaan jaotella kansalliseen (ruotsalainen, italialainen), etniseen (Afrikan-amerikkalainen, eskimo) tai alueelliseen (länsisuomalainen, pohjoisranskalainen). Kulttuuri-käsitettä käytetään myös puhuttaessa esimerkiksi eri ikäpolvista (nuorisokulttuuri), sukupuolesta (naisten tai miesten kulttuuri) tai organisaatiokulttuurista (Nokia-kulttuuri). (Salo-Lee 2003, 1.) Tässä työssä tutkittiin liike- ja työelämän tapakulttuuria kahden naapurimaan, Venäjän ja Suomen kesken.

Tapakulttuuriin ovat aina vaikuttaneet yhteisöjen perinteet, uskontoon ja moraalikäsitteisiin liittyvät normit ja lait sekä ulkoiset tekijät kuten ilmasto sekä maantieteelliset olosuhteet (Halinoja 1996, 132). Suomen ja Venäjän tapakulttuuriin ovat yhdistävästi

vaikuttaneet yhteinen historiamme ja pohjoinen ilmasto. Eroja on eniten muodostanut yhteiskuntajärjestelmiemme eroavaisuudet ja maiden kokoero.

Kulttuurienvälinen kompetenssi eli pätevyys tai tehokkuus edellyttää sopeutumiskykyä ja valmiutta toimia monenlaisten ihmisten kanssa. Tärkeitä ominaisuuksia ja taitoja ovat toisen ihmisen huomioon ottaminen, joustavuus sekä viestintä- ja kulttuuriherkkyys. Monikulttuurisessa työelämässä on tärkeää jakaa tietoa ja kokemuksia ja pyrkiä myötävaikuttamaan koko työyhteisön oppimiseen. Huumorintaju ja kärsivällisyys ovat erityisen tärkeitä haasteellisissa ja monimutkaisissa vuorovaikutustilanteissa. (Salo-Lee 2003, 3.)

2.2 Etnosentrisyys eli omakulttuurikeskeisyys

Omakulttuurikeskeisyys on luonnollista kaikille kulttuureille. Eri kulttuurien edustajien välillä se voi kuitenkin johtaa väärinkäsityksiin. Viestinnän tulos riippuu siitä, miten osapuolet havaitsevat toistensa tavoitteet ja miten he tulkitsevat toistensa viestejä. Havaitseminen ja tulkinta ovat suurelta osin opittua ja kulttuurisidonnaista. Ollakseen tehokas, henkilön täytyy pystyä ottamaan huomioon erilaisia näkökulmia. Yksi monikulttuurisen työelämän käytännön perussääntö onkin seuraava: ”Kulttuurienvälisessä viestinnässä ratkaisevaa ei ole se mitä näytät, vaan miten se nähdään, eikä se mitä sanot, vaan miten se kuullaan”. Vastaanottajan näkökulman huomioiminen on hyvin tärkeää. (Salo-Lee & Malmberg & Halinoja 1998, 1 - 10.) Venäläisessä työelämässä huomasin paljon eroja suomalaiseen työelämään, oli olemassa erilaisia käytäntöjä ja omaan kulttuuriin keskittyviä tapoja. Kun ajan mittaan huomasin ja tiedosti erilaiset tulkinnat, sopeutui helpommin muutokseen ja sai myös omia viestejään ymmärrettäväksi.

Suurin osa suomalaisista on viime vuosiin asti elänyt käytännöllisesti katsottuna yksikulttuurisessa yhteisössä. Rajojen sisällä on asunut vähemmistöjä kuten suomenruotsalaiset, saamelaiset, romanit, eikä kulttuurien välistä vuorovaikutusta ole juurikaan yritetty kehittää (Frisk & Tulkki 2005, 39.) Suomalaistenkin osalta asiat muuttuvat koko ajan lisää, meillä on jo iso joukko muista kulttuureista muuttaneita, entisten vähemmistöjen lisäksi. Juuri sen takia onkin erityisen tärkeää, että keskustelu ja tutkimukset kulttuurien välisistä eroista jatkuu, jolloin eri kulttuurien välinen yhteistyö saadaan paremmin toimimaan.

3 Kulttuurien välisen viestinnän haasteita

3.1 Kulttuurien välinen viestintä

Kulttuurien välisen viestinnän tarkoituksena on saada eri kulttuureista tulevat ihmiset ymmärtämään toisiaan. Yleisesti sanotaan kulttuurien väliseen viestintään liittyvän läheisesti yksilöjen välinen, organisaatio- ja joukkoviestintä sekä kielitiede ja psykologia. Kulttuurien välisen viestinnän tutkimus keskittyy vuorovaikutukseen ja ihmisten välisiin suhteisiin. (Salo-Lee 2003, 2.)

Kulttuurien välisessä viestinnässä tärkeää on toisen ihmisen kunnioitus ja arvostaminen. Vilpitön halu vuorovaikutukseen johtaa tavallisesti kommunikoinnin onnistumiseen. Tärkein askel hyvään viestintään lähtee itsestä; omien kulttuuristen asenteiden ja ennakkoluulojen tiedostamisesta, sillä nämä vaikuttavat siihen, mitä viestistä havaitaan ja miten se tulkitaan. Kulttuurien välisessä viestinnässä tulee olla myös tietoinen viestintään vaikuttavista tekijöistä ja kommunikaatioeroista, koska niistä monet väärinkäsitykset ja ristiriidat. (Kulttuurien välinen viestintä.)

3.2 Nonverbaalinen viestintä

Nonverbaalinen viestintä liittyy kielelliseen viestintään, eli ne ovat yhdessä osa koko vuorovaikutusprosessia, käytännössä erottamattomia. Se, miten jokin sanotaan (nonverbaalinen viestintä), liittyy tiukasti siihen, mitä sanallisesti sanotaan. Joidenkin kulttuureiden edustajat saattavat pitää suomalaisia kylminä, jos sanallinen ilmaisu on asiatyylistä ja nonverbaalinen viestintä (ilmeet, eleet, katsekontakti) on vähäistä. (Salo-Lee 2003, 4.)

2000-luvulla nonverbaalisen viestinnän tutkimuksessa on yksittäisten viestien tarkastelun sijaan ryhdytty tutkimaan nonverbaalista viestintää osana vuorovaikutusprosessia. Laajennettu näkökulmaa yksittäisen ihmisen viestinnän tutkimisesta vuorovaikutustilanteessa olevien osapuolten viestinnän tutkimiseen. (Nonverbaalinen viestintä 3.)

Nonverbaalisen viestinnän eroja liike-elämän tilanteissa ovat myös fyysinen etäisyys ja koskettelu. Siinä suomalaisilla on enemmän yhteistä Aasian maiden kansalaisten kuin pohjois- ja etelä-amerikkalaisten kanssa. Aasialaiset pitävät suomalaisia luotettavampina kuin esimerkiksi pohjois-amerikkalaisia, koska suomalaiset eivät ole olalle taput-

tamassa ja tulemassa liian lähelle. Aasialaisten kulttuuriin kuuluu, että fyysinen etäisyys pidetään, jos ei ole kysymys oikein läheisistä ystävistä. Nonverbaalisen viestinnän on todettu lisäksi vaikuttavan myös siihen, kuinka asiantuntevana ja asiaansa sitoutuneena esittäjää pidetään. (Salo-Lee 2003, 4.)

Nonverbaalisen viestinnän tutkimustuloksia on popularisoitu jo 1970-luvulta lähtien ja lehdistössä nonverbaaliseen viestintään liitetään edelleen pintapuolisesti tulkittuja uskomuksia siitä, miten sitä tulisi tulkita. Sensaatiohakuiset lehtikirjoitukset antavat nonverbaalisesta viestinnästä jännittävän, mutta harhaanjohtavana kuvan. Nonverbaalisen viestinnän tulkinnoissa väärinymmärrysten vaara on suuri, mutta ainahan voi kysymällä varmistaa, oliko tulkinta vuorovaikutuskumppanin nonverbaalisesti viestinnästä oikea. Kun henkilön nonverbaalisesta viestinnästä tehdään tulkintoja, tulisi ottaa huomioon vuorovaikutustilanteen kulttuurinen konteksti, osapuolten välinen suhde, yksilölliset tekijät henkilöiden viestinnässä sekä vuorovaikutustilanteen muut erityispiirteet. (Nonverbaalinen viestintä 3.)

3.3 Kielellinen viestintä

Vastaanottajien kulttuurista korostuu puhetilanteissa, joissa kuulijat koostuvat useista eri kansallisuuksista. Puhujan kannalta ei niinkään merkityksellistä ole perehtyä jokaisen taustaan erikseen vaan on tärkeää tiedostaa erot ja kunnioittaa ihmisten erilaisuutta. (Lohtaja & Kaihovirta-Rapo 2007, 37.)

Käsityksemme kohteliaisuudesta perustuu sekä nonverbaaliseen että kielelliseen viestintään. Sitä ilmaistaan eri kulttuureissa eri tavoin. Kohteliaisuus voidaan määrittää vain oman kulttuurin sosiaalisessa kontekstissa. Monikulttuurisissa työyhteisöissä ensivaikutelmiin perustuvia arvioita voidaan kuitenkin jatkuvasti tarkistaa. Erilaisten kulttuurien edustajien kanssakäymisen tuloksena työyhteisöissä syntyy yleensä "kolmas kulttuuri", jossa on vaikutteita useammasta viestintätyylistä. Puheen ja hiljaisuuden määrä ovat myös viestintätyyliin vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi joustavuuden merkitys korostuu: tiukkarajainen tapa käsitellä asioita on haavoittuvaisempi kuin sellainen tapa, joka on valmis sopeutumaan vaihteleviin ympäristöihin ja tilanteisiin. (Salo-Lee 2003, 3.)

Kielellisesti ihmisten viestintätyyliä voivat vaihdella niukkasanaisestä rönsyilevään. Puheen ja hiljaisuuden määrä ovat viestintätyyliin vaikuttavia tekijöitä. Amerikkalaisessa

viestintäkulttuurissa hiljaisuus merkitsee usein ihmisten välisen yhteyden katkeamista, kun taas suomalaisessa viestintäkulttuurissa se on sallittua. (Salo-Lee 2003, 4.)

3.4 Sanallinen ja sanaton viestintä Venäjällä ja Suomessa

Venäjä kuuluu viestinnässä korkean merkitysyhteyden kulttuureihin, jolle on tyypillistä epäsuora kommunikointi ja sanattoman viestinnän merkitys, mutta matalan merkitysyhteyden piirteenä on erityisesti sanavuolaus. Lähes jokaisella venäläisellä on hyvät puhelajahjat, he ovat puheliaita ja vilkkaita. Venäläinen kulttuuri on sanojen kulttuuri. Nimitys slaavi juontuu sanasta slovo (sana), joka tarkoittaa vapaasti suomennettuna, ihmistä, jolla on sana hallussaan. (Mikluha 1998, 169.)

Suomessa korkean merkitysyhteyden ominaisuuksia ovat suoruus, kritiikin esittäminen ja sanattoman viestinnän vähyys. Suomalaiseen kulttuuriin kuuluu matalan merkitysyhteyden ominaisuuksista monologisuus, hiljaisuus ja vain ajatuksen lopputuloksen ilmaiseminen. (Mikluha 1998, 148.)

Venäläisiltä ei saa lyhyttä vastausta, vaan pitkä selostuksen. Suomalaiset eivät puhu ääneen ajatteluprosessiaan, vaan ilmaisevat vain ajatuksensa lopputuloksen. (Mikluha 1996, 107.)

Suomalainen sanaton viestintä on vähäistä ja sille tyypillistä on toisen koskettamisen välttäminen. Oman henkilökohtaisen reviirin, jolle vieraat ihmiset eivät saa tulla, pitää olla vähintään käden mittainen. Toisaalta Suomessa arvostetaan katsekontaktia. Jos keskustellessa ei katsota keskustelukumppania silmiin, ele tulkitaan jonkinasteiseksi epärehellisyudeksi. (Mikluha 1998, 150.)

Venäläisille taas sanaton viestintä on tärkeää. He käyttävät käsiä, jalkoja ja ilmeitä ajatusten ja tunteiden välittämiseen. Venäläinen yhteiskunta on läheisen kontaktin ja kosketteluun yhteiskunta, jossa etäisyys toiseen ihmiseen on paljon pienempi kuin Suomessa. Fyysinen koskettaminen on Venäjällä osoitus siitä, että asiat menevät hyvin. (Mikluha 1998, 171.)

Yhteistä suomalaisille ja venäläisille sanattomassa viestinnässä on silmiin katsominen. Voisi ehkä sanoa, että myös hymyilyn puuttuminen on yhteistä, venäläiseen kulttuuriin ei kuulu hymyily, jos ei ole kyse läheisistä ihmisistä, myös suomalaiset käyttävät hymyään säästeliäämmin kuin muut eurooppalaiset.

4 Kulttuurien ulottuvuudet

Tämä luku perustuu Geert Hofsteden tutkimukselle, jonka hän teki 1980-luvulla, tutkiessaan monikansallisia yrityksiä. Hofsteden lähtökohta on, että perusongelmat ovat eri yhteiskunnissa samanlaisia. Hänen tutkimustaan ja sen pohjalta syntynyttä jaottelua pidetään edelleen yhtenä merkittävimmistä kulttuurienvälisen viestinnän teorioista

Hofstede on hahmotellut ongelma-alueista kulttuuriulottuvuudet, ja jakanut ne neljään ryhmään. Ne ovat valtaetäisyys, individualismi ja kollektiivisuus, maskuliinisuus ja feminiinisyys sekä epävarmuuden välttäminen.

4.1 Valtaetäisyys

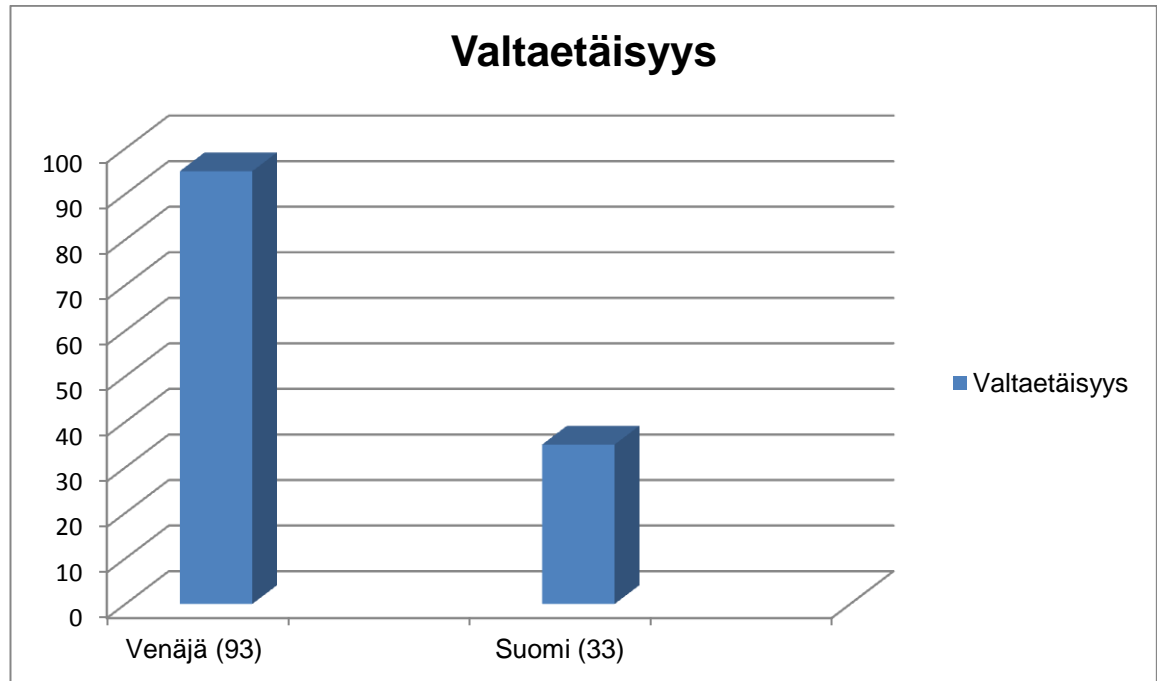
Yhdeksi työelämän kulttuurienvälisen kanssakäymisen kompastuskiveksi on osoittautunut vallan erilainen jakautuminen. Tämä näkyy erityisen selvästi esimies-alaisuuksissa ja johtamistyyliin, sekä siinä, missä määrin jonkin kulttuurin yhteisön jäsenet hyväksyvät vallan epätasaisen jakautumisen organisaatioissaan. Suomalaiset, kuten muutkin pohjoismaalaiset, kuuluvat Hofsteden mukaan alhaisen valtaetäisyyden ryhmään. (Salo-Lee 2003, 5.)

Suomen alhainen indeksiluku valtaetäisyydessä tarkoittaa sitä, että suomalaiset ovat itsenäisiä, tasa-arvoisia, hierarkia on tarkoitettu vain helpottamaan, esimiehet ja ylempiarvoiset ovat kaikkien käytettävissä, johtajisto antaa mahdollisuuksia kaikille (Hofstede, 1.)

Venäjällä kansan ja valtaapitävien suhde perustuu vieläkin patriarkaalisen mallin mukaan; vallanpitäjät ovat isiä ja kansalaiset lapsia, joita pitää ohjata ja valvoa. Autoritäärisuus hyväksytään niin suuressa määrin, että suomalaiset ovat ällikällä lyötyjä. Työn-

tekijät odottavat erittäin tarkkoja toimintaohjeita, mikä on suuren valtaetäisyyden kulttuurin ominaispiirre. (Parikka 2008, 25.)

Venäjän valta-etäisyysindeksi on 93, mikä tarkoittaa, että se kuuluu siihen 10 %:n osuuteen maailman maista, joissa valtaetäisyys on suurinta. (Hofstede, 1.)



Kuvio 1. Valtaetäisyys Venäjä (93 pistettä) ja Suomi (33 pistettä). (Hofstedeä mukaellen).

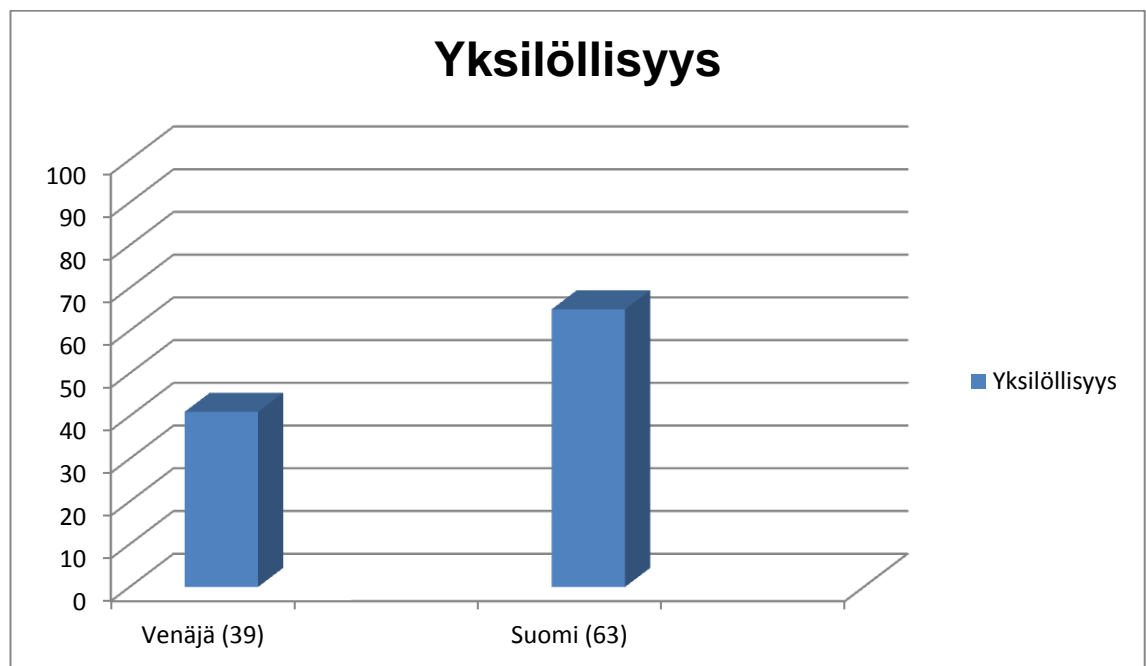
4.2 Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys

Hofsteden mukaan myös yksilöllisyys ja yhteisöllisyys ovat kulttuurierojen mittareita. Yhteiskunnan teollistuminen, kaupunkilaistuminen ja globalisoituminen kaikkialla maailmassa lisäävät yksilöllisyyden korostumista. Pohjoismaat ovat useiden tutkimusten mukaan varsin yksilöllisiä. Yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden oletetaan vaikuttavan myös viestintätyyleihin. Yksilöllisyys tuo mukanaan suoraa, yhteisöllisyys epäsuoraa viestintätyyliä. (Salo-Lee 2003, 5.)

Globaalin ajattelun sanotaan suosivan individualismia, jota erityisesti länsimaat suosivat kulttuureissaan. Venäjän koetaan lukeutuvan kollektiivisuutta suosiviin maihin ja Suomen itärajaa pidetään jonkinlaisena individualismin ja kollektivismen rajana pohjoi-

sessä Euroopassa. Ehkäpä osin sen myötä Suomea pidetään vähemmän individualistisena kuin muita Euroopan maita. (Vartia 2009, 125 – 127.)

Hofstede kuvaa venäläisten kollektiivisuutta sanomalla, että kun venäläiset suunnittelevat menevänsä ulos ystäviensä kanssa he sanovat ”Menemme ystävien kanssa” ei ”Minä menen ystäväni kanssa”. Ja puhuessaan veljistä ja sisarista, voidaan sisaruksilla aivan hyvin tarkoittaa myös serkkuja. (Hofstede, 2.)



Kuvio 2. Yksilöllisyys Venäjä (39 pistettä) ja Suomi (63 pistettä). (Hofstedeä mukaellen).

Yksilöllisyyden suhteen Suomen ja Venäjän välinen ero ei ole lainkaan niin suuri kuin valtaetäisyydessä. Venäjällä arvot ovat viime aikoina muuttuneet yksilöllisyyden suuntaan kun kanssakäyminen yksilöllisyyttä arvostavien Euroopan maiden kanssa on lisääntynyt.

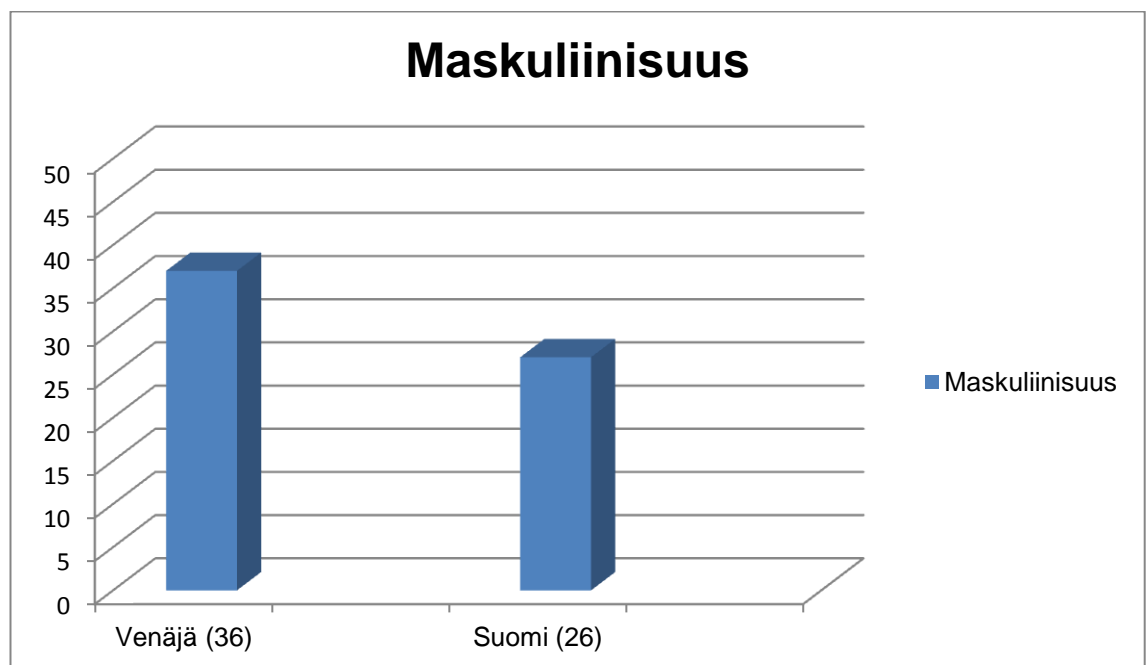
4.3 Maskuliinisuus ja feminiinisyys

Aineellisen arvostuksen ja menestyksen myötä Venäjä on muuttunut enemmän maskuliinisten arvojen mukaan toimivaksi maaksi. Sukupuolten rooliin perusteella se on aina ollut hyvin maskuliininen maa. Venäjällä kuitenkin on myös paljon feminiinisiä piirteitä kuten ihmissuhdeverkoston tärkeys ja tunteellisuuden hyväksyminen sekä miesten

että naisten piirteiksi. Kuitenkin venäläiseen kulttuuriin kuuluvat myös kovuudesta kieli-vät vallitsevat uskomukset ”suuri on kaunista”, ”johtajan täytyy olla kova”. Työntekoon suhtaudutaan pehmeämmin arvoin kuin monessa läntisessä teollisuusmaassa, jossa ihmiset elävät työlle. Venäjällä työ on toimeentuloa varten, ei kaikki kaikessa. (Parikka 2008, 40 – 42.)

Suomen maskuliinisuusindeksi 26 tarkoittaa, että Suomi on feminiininen maa. Feminiinissä maissa tehdään Hosteden mukaan, ”työtä elääkseen”, johtajat pyrkivät konsensusukseen, ihmiset arvostavat tasa-arvoa, solidaarisuutta ja laatua työelämässä. Ristiriidat pyritään ratkaisemaan kompromissilla ja neuvottelemalla. Kannustimia, kuten vapaa-aikaa ja joustavuutta suositaan. Tehokas johtaja on kannustava ja ottaa päätöksenteossa huomioon myös muut. (Hofstede, 2.)

Myös Venäjän maskuliinisuusindeksi 36 on verrattain alhainen. Venäläiset yleensä vähättelevät henkilökohtaisia saavutuksiaan ja suorituksiaan. He puhuvat vaatimattomasti itsestään, tiedemiehiltä, tutkijoilta tai lääkäreiltä useimmiten odotetaan vaatimattomaa elintasoa. Hallitseva käyttäytyminen hyväksytään vain johtajilta, mutta sitä ei arvosteta vertaisten joukossa. (Hofstede, 2.)



Kuvio 3. Maskuliinisuus Venäjä (36 pistettä) ja Suomi (26 pistettä). (Hofstedeä mukaellen)

Yllättäen Venäjän ja Suomen arvot ovat lähes samat vaikkakin hieman eri syistä, molemmat luetaan Hofsteden mukaan feministisiin maihin.

4.4 Epävarmuuden välttäminen

Epävarmuuden välttely täytyy käsittää niin, että yhteiskunnassa ollaan sen tosiasian edessä, että tulevaisuutta ei voi koskaan tietää: yritämmekö kontrolloida vai odotammeko vain mitä tulee tapahtumaan. Eri kulttuurit yrittävät ratkaista tätä ahdistusta eri tavalla. (Hofstede 2.)

Suomalaisilla on yksi etu muihin Euroopan maihin nähden kansainvälisessä kanssakäymisessä Venäjän kanssa: harvalla maalla on niin yhteneväinen alkoholikulttuuria kuin suomalaisilla ja venäläisillä. Harvoissa juomakulttuureissa sammumispisteellä on niin suuri vetovoima kuin Suomessa ja Venäjällä. (Parikka 2008, 43.)

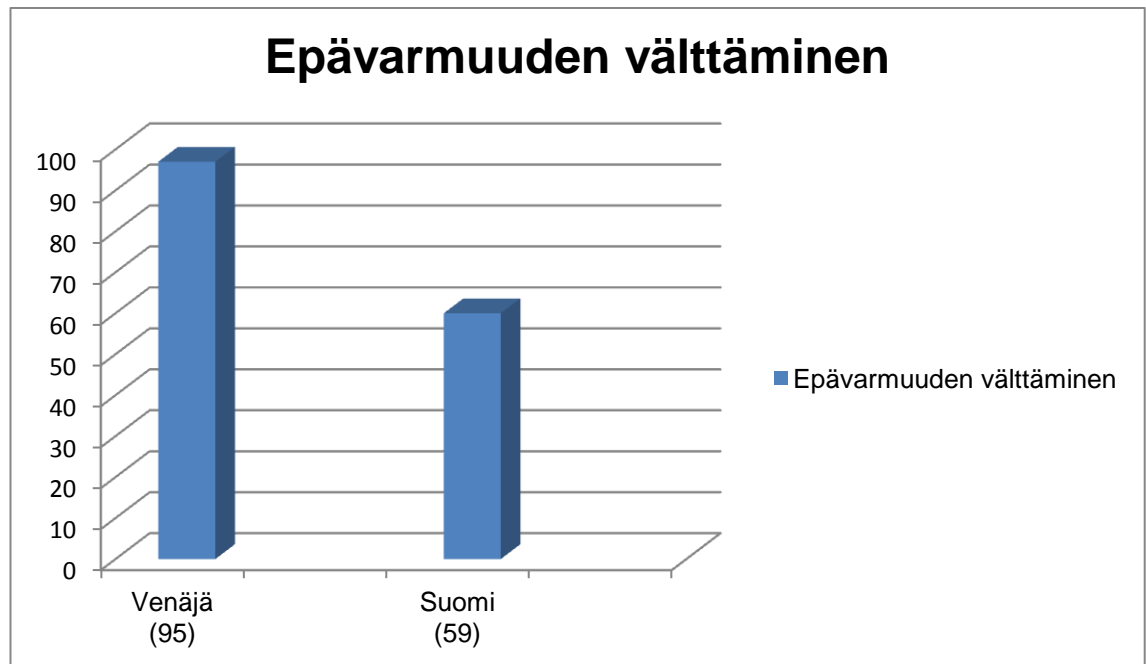
Venäläisyyteen kuuluvan raskaan byrokraattisuudenkin sanotaan juontuvan epävarmuuden välttelystä, sillä luodaan illuusio kaikkeen varautumisesta. Sananvapauden vaikeudet ilmentävät Venäjän kulttuuriin kuuluvaa vahvaa moniselitteisyyden ja tuntemattomuuden välttelyä. Epävarmuutta välttämissä kulttuureissa ihmiset tuntevat olonsa epämukavaksi ilman pikkutarkkojen sääntöjen ja määräysten tukirakennetta. On aivan toinen asia, noudatetaanko rakennetta. Jos maassa hyväksytään vallan väärinkäytökset, sääntöjen noudattaminen ei ole oleellista, koska mahti menee lain edelle. (Parikka 2008, 46 – 49.)

Hofsteden pisteytys epävarmuuden välttelystä on venäläisille 95. Hofsteden mukaan venäläiset tuntevat uhkaa epäselviä tilanteita kohtaan ja ovat sen vuoksi luoneet turvakseen vaikean byrokratian. (Hofstede 2.)

Suomen tulos 59 tarkoittaa, että se on keskivaiheilla epävarmuuden välttelystä, epävarmuus osin hyväksytään, osin ei hyväksytä. On emotionaalinen tarve sääntöihin ja sisäinen halu olla kiireinen, tarkkuus ja täsmällisyys ovat normeja, turvallisuus on tärkeä osa ihmisen motivaatiota. (Hofstede 2.)

Suomen ja Venäjän selkeän eron epävarmuuden välttelystä huomaa myös siinä, ettei Suomessa ole niin suurta byrokratiaa eikä pikkutarkkoja sääntöjä ja määräyksiä. Kui-

tenkin olisin sitä mieltä, että suomalaiset noudattavat jo olemassa olevia sääntöjä enemmän kuin venäläiset, joiden tapoihin ei kuulu sääntöjen orjallinen noudattaminen.



Kuvio 4. Epävarmuuden välttäminen Venäjä (95 pistettä) ja Suomi (59 pistettä). (Hofstedeä mukaellen)

4.5 Pitkän aikavälin - lyhyen aikavälin näkemys ajasta

Viides Hofsteden kulttuuriulottuvuus on lyhyen vastaan pitkän aikavälin suuntautuminen eli konfutselaisuuden dynamiikka. Hofstede oli hahmotellut sen vasta myöhemmin Kaukoidässä. (Hofstede 1992, 34.) Tämä ulottuvuus puuttuu siksi vertailustani, koska Venäjälle en siihen löytänyt pistelukuja.

Lyhyen vastaan pitkän aikavälin suuntautuminen perustuu seuraaviin arvoihin: peräänantamattomuus, ihmissuhteiden järjestyminen aseman pohjalta ja tämän järjestyksen kunnioittaminen, häpeän tunne ja säästäväisyys. Pitkän aikavälin tavoitteisiin kuuluvia arvoja ovat säästäväisyys ja pitkäjännitteisyys. Lyhyen aikavälin tavoitteisiin kuuluvia arvoja ovat perinteiden kunnioittaminen, yhteiskunnallisten vaatimusten täyttäminen ja oman maineensa suojeleminen. (Hofstede 1992, 238–245.)

Pitkän vs. lyhyen aikavälin suuntautuminen – kuvaa yhteiskunnan "aikahorisonttia", eli

sitä kuinka tärkeänä tulevaisuutta pidetään verrattuna nykyhetkeen ja menneisyyteen. Pitkän aikavälin suuntautumisen yhteiskunnissa arvostetaan sinnikkyyttä, suhteiden järjestäytymistä statuksen mukaan, menestystä, säästäväisyyttä ja taloudellisuutta sekä velvollisuudentuntoa. Lyhyen aikavälin suuntautumisen yhteiskunnissa arvostetaan henkilökohtaista vakautta, kasvojen säilyttämistä, perinteiden kunnioittamista sekä palvelusten ja lahjojen vastavuoroisuutta. (Hofstede, 2.)

5 Venäläisen ja suomalaisen kulttuurin erityispiirteitä liike- ja työelämässä

5.1 Tapakulttuuri liike-elämässä

Venäläiseen protokollaan kuuluu, että isäntiä edustavat vastaavantasoiset henkilöt kuin toistakin osapuolta. Yleensä istutaan pöydän molemmin puolin, isännät toisella ja vieraat toisella puolella. (Karvonen 2005.)

Kun tavattaessa puhutellaan, käytetään nimitystä herra tai rouva, mutta myös asemaa osoittavaa titteliä voidaan käyttää. Sinuttelua käytetään vain hyvien tuttavien kesken ja tällöinkin mainitaan kunnioittavasti etunimen lisäksi isän nimi, esim. Pjotr Ivanovits jne. Aterioilla käytetään alkoholia ja maljapuheita pidetään paljon. Venäläisiin tapoihin kuuluu, että myös syödään kunnolla, pukeutuminen on konservatiivista ja ulos mentäessä pukeudutaan yleensä kokopukuun, joka Venäjällä voi olla myös ruskea. Naisilla ei Venäjällä ole protokollassa samaa asemaa kuin miehillä, elleivät he toimi korkeilla johtopaikoilla elinkeinoelämässä. (Karvonen 2005.)

Vaikka Suomessa ihmisten yhteiskunnallista asemaa ei juurikaan korosteta, sukunimien ja titteliin käyttö on muodollisempaa kuin esimerkiksi Pohjoismaista Ruotsissa ja Tanskassa, joissa siirrytään yleensä nopeasti käyttämään etunimeä. Suomessa miehet pitävät hillittyä pikkutakkia tai solmiota useimmissa tilaisuuksissa, puku on usein harmaa tai ruskea, mutta nykyisin myös rennompi pukeutuminen hyväksytään. Suomessa liike-elämässä on myös naisia yhä enenevässä määrin. Naisten pääsyn myös ylempiin johtotehtäviin ovat mahdollistaneet käytännön toimet, esimerkiksi lastenhoitojärjestelmä ja myös yhteiskunnan yleiset asenteet. (Mole 2004, 110.)

Venäjälle matkustettaessa on hyvä pitää mielessä kolme venäläisille tärkeää konseptia ja aatetta: kollektiivisuus, egalitaarisuus ja "dusha" eli sielu. Venäjän karun ilmaston

takia on totuttu siihen, että yhteistyöllä selvittää ja tämä kollektiivisuuden aate pätee yhä tänäkin päivänä. Egalitaarisuus juontaa alkunsa maaseudun ajoista, ja sillä filosofisella aatteella pyritään siihen, että kaikki ovat tasavertaisia, liikemaailmassa sen voi käsittää niin, että molemmat osapuolet hyötyvät tehdystä kaupasta. (Karvonen 2005, 86.)

Venäläistä sielua "dushaa" on selitetty seurallisuudella, venäläinen ei pidä yksinolosta. Venäläisiä pidetään ennen kaikkea tunneihmisinä ja he myös ilmaisevat tunteensa. Venäläistä sielua kuvaa myös suurpiirteisyys, asiat ovat kunnossa niin kauan kuin kaikki toimii. Vieraanvaraisuus on käsite, ulkomaalainen vieras saattaa tuntea olonsa jopa epämukavaksi, mutta vieraanvaraisuus kuuluu venäläiseen sieluun. Lahjaan kuuluu aina vastalahja. Venäläisyyteen kuuluu kuitenkin seurallisuuden ja vieraanvaraisuuden lisäksi käsite "kotini on linnani". Vieraaseen ei luoteta, ennen kuin häneen tutustutaan niin, että voidaan havaita ystäväksi. (Karvonen 2005, 4-6.)

Suomalainen taas ei hyväksy itsekehua, sillä "oma kehu haisee." Suomalaiset ovat perinteisesti eläneet auktoriteetteja ja sääntöjä kunnioittaen. Tämä "herranpelko" on saanut meidät noudattamaan tupakointikieltoa ja punaisia liikennevaloja enemmän kuin ketkään muut maailmassa. (Käytös- ja tapatietous.)

Vaikka eriarvoisuutta ei Venäjällä haluta näyttää, niin hierarkia on kuitenkin selkeä työympäristössä ja korkeampia arvoja tulee kunnioittaa. Läheisyyttä ei venäjällä pelätä ja siksi kosketus olkapäälle tai käsivarteen on tervehdyksen yhteydessä normaalia. Venäläiset ovat hyvin ihmisläheistä kansaa ja siksi he saattavat ilmaista mielipiteitään henkilökohtaiselta kannalta enemmän kuin esimerkiksi suomalaiset. Mutta julkisilla paikoilla tulee välttää puhumista kovaan ääneen, eikä myöskään ole kohteliaista ylistää ketään kaikkien silmien edessä, sillä venäläiset eivät halua muiden luulevan, että olet jotenkin yliarvoisempi kuin muut. (Russia business eticets and culture, 1.)

Venäläisten läheisyyskäsite voi hieman erota suomalaisesta, mutta en ole kokenut sen olevan mitenkään häiritsevää. Venäläisten kohteliaisuus tuo mukanaan sen, ettei koe läheisyyttä epämiellyttäväksi, vaikka se tuleekin esille enemmän kuin Suomessa.

5.2 Aikakäsite

Aika on kulttuurisidonnainen ilmiö. Erilaiset aikakäsitykset työelämän tilanteissa aiheuttavat joskus väärinkäsityksiä ja erilaisia tulkintoja mm. epäammattimaisuudesta tai joustamattomuudesta. Aikakäsitykset ilmenevät työelämän tilanteissa täsmällisyydessä, aikataulujen pitävyydessä, suunnitelmallisuudessa tai siinä, mitä pidetään olennaisena tai epäolennaisena. Kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksissa erotetaan erilaisia orientoitumisia aikaan: mennyt, nykyhetki, tulevaisuus. (Salo-Lee 2003, 5.)

Venäläisten tytäryhtiöiden suomalaiset vastaavat sanovat venäläisille tulevaisuuden suunnittelun olevan hankalaa ja vastenmielisempää kuin suomalaisille. Lyhytjänteinen ajattelu on leimallista myös esimerkiksi suhtautumisessa ympäristönsuojeluun. (Parikka 2008, 53 -54.)

Kun me Suomessa olemme tottuneet täsmälliseen ajoitukseen esimerkiksi neuvotteluihin saapuessa, niin venäläisille aika ei ole yhtä tarkka käsite, he saattavat myöhästyä, mutta sinun odotetaan saapuvan ajoissa. (Russia business eticets and culture.) Venäläisillä on erilainen asenne aikaan kuin länsimaisilla ja 10 – 15 minuutin myöhästymistä neuvotteluista ei pidetä myöhästymisenä.

Venäläisten mielestä suomalaiset ovat jopa kiusallisen täsmällisiä, tulevat tapaamiseen täsmälleen kello 10.00, useimmiten jopa hieman aikaisemmin. Nykyisin varsinkin liike-elämässä venäläiset pitävät neuvottelujen aikatauluista hyvin tarkkaan kiinni, koska neuvotellaan jo markkinatalouden pelisäännöillä, ei valtion maksamalla rahalla. (Karvonen, 2005 20 – 21.)

Aikakäsitteen ero suomalaisten ja venäläisten välillä yllätti minut täysin. Ollessani tekemisissä syntyperäisten venäläisten kanssa, niin työelämässä kuin yksityisestikin huomasin, ettei täsmällisyyden puute ole mikään pahe venäläisessä kulttuurissa. Työelämässä pidin puutteena, ettei työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä ollut. Aikaa meni turhaan, kun yritettiin sovittaa molempien puolien aikakäsityksiä yhteen. Tähän sopii erinomaisesti sanonta, asiat ovat kunnossa niin kauan kuin kaikki toimii, pääasia että asiat joskus hoituvat.

5.3 Neuvottelut

Puhutellessasi on Venäjällä kohteliasta käyttää ”gaspodin” (hra.) tai ”gaspazhah” (neiti tai rouva) etuliitettä heidän sukunimensä yhteydessä. Vain lähimmät toverukset kutsuvat toisiaan etunimeltä. Mukaan kannattaa ottaa paljon käyntikortteja, joita jakaa liiketuttaville ja tehdä niistä kaksipuolisia niin, että toisella puolella on englanninkielinen teksti ja toisella puolella venäläinen, kyrillinen teksti. Puheen tulee olla suorasukaista ja vaikka asioita saatetaan käsitellä avoimessa ympäristössä, niin viimeiset päätökset tehdään jälkeinpäin toimistossa. Neuvotteluissa johtaja tavallisesti aloittaa keskustelun ja siitä edetään sitten hierarkkisessa järjestyksessä alaspäin. (Russia.)

Neuvottelut pidetään toimistossa ja vain toimistossa. Vaikkakin venäläinen voi puhua liikeasioista missä vaan ja jotain voidaan sopia epävirallisissa paikoissa, niin lopullinen sopimus tehdään aina toimistossa. (Pavlovshaya 2011, 256 -257.)

Suomalaisten viestintätavat saattavat joskus vaikuttaa ulkopuolisesta jopa masentavilta. Sääntönä on peräkkäin puhuminen, toisin sanoen jokainen puhuu vuorollaan ja muut kuuntelevat keskittyneesti, eivät keskeytä eivätkä myöskään juurikaan osoita sanallisesti kiinnostusta tai tukea. Kun toinen lopettaa puheenvuoronsa, toinen voi miettiä kuulemaansa ennen kuin vastaa. (Mole 2004, 110.)

5.4 Liikelahjat

Ensi tapaamisella liikelahjojen antaminen Venäjällä ei ole välttämätöntä. Ennen kuin lahjoja annetaan, liikekumppani on jo tunnettava ja liikesuhteen on oltava olemassa. Liikelahjat annetaan aina arvojärjestyksessä ja eriarvoisille henkilöille annetaan eritasoiset lahjat. (Mikluha 2000, 324.)

Liikelahjat (lahjat kotiin) kuuluvat puolin ja toisin asiaan ja toisinaan venäläinen liikeväki on jopa korruptoitunutta ja vaatii lahjuksia. (Karvonen 2005.)

Liikelahja saa lainsäädännön mukaan olla enintään viiden laskennallisen minimipalkan eli MROT:n suuruinen, Kehittyneen lahjontakulttuurin keskellä unohdetaan, että lahjonta on myös Venäjän lainsäädännön mukaan rikos. (Parikka 2008, 86.)

Suomen yrityskulttuuri edellyttää pienten lahjojen jakamista erilaisten tapahtumien yhteydessä liiketuttaville ja sidosryhmille. Vähemmän arvokkaita mainoslahjoja jaetaan

messujen ja erilaisten tapahtumien yhteydessä. Liikelahjoja annetaan Suomessa periaatteessa ympäri vuoden, mutta erityisiä sesonkeja ovat joulukuu ja kesä. Yksilöllisiä, persoonallisia ja laadukkaita, mutta myös samalla käytännöllisiä liikelahjoja useimmat lahjojen vastaanottajat arvostavat halpatuotteita enemmän. (Tiesitkö tämän liikelahjoista.)

6 Tutkimuksen toteutus

6.1 Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä

Teemahaastattelua sanotaan myös puolistrukturoiduksi haastattelumenetelmäksi. Se on (Merton & Fisk & Kendall 1956) kohdennettu haastattelu, jossa tiedetään haastateltavien kokeneen tietyn tilanteen ja tutkija on alustavasti selvittänyt tutkittavan ilmiön tärkeitä osia, rakenteita, prosesseja ja kokonaisuutta. Tutkija on päätenyt tiettyihin oletuksiin tilanteen määrittävien piirteiden seurauksista siinä mukana olleille ja sen perusteella kehittänyt haastattelurungon. Lopuksi haastattelu suunnataan haastateltavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 36.)

Päädyin valitsemaan tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelun, koska koin silloin saavani eniten sellaista tietoa, joka on peräisin käytännön tilanteista ja saan haastateltavien omat mielipiteet esiin. Koska haastattelussa ei ole tarkkoja kysymyksiä, eikä määrättyä järjestystä, vaikkakin aihepiiri ja teema-alue ovat tiedossa, haastateltavat pystyvät omassa tahdissaan tuomaan esille haluamiaan näkökohtia.

6.2 Haastateltavien valinta

Haastateltavat valittiin molempien maiden edustajista. Kaikki haastateltavat ovat työskennelleet tai työskentelevät eri työelämän sektoreilla, siivous- ja rakennusalalla, terveydenhuollossa, toimistotyössä sekä myynnissä tai konsulttina. Työkokemusta toisesta maasta haastateltavilla oli seitsemästä kuukaudesta yhdeksään vuoteen. Neljä haastateltavista oli myös opiskellut toisessa maassa. Haastatelluista henkilöistä kaksi on naista ja kolme miestä, iältään he ovat 25 - 63 -vuotiaita.

6.3 Haastattelurunko

Haastattelu aloitettiin yleisillä kysymyksillä. Kuinka kauan olet työskennellyt Suomessa/Venäjällä? Millä alalla työskentelet ja miten yhteiskunta ja syntyperäisväestö vastaanotti sinut? Mitä eroa koet omaan syntymämaahasi ulkomaalaisten kohtelussa?

Tutkimuksessa haluttiin saada tietoa Venäjän ja Suomen välisen liike-elämän eroavaisuuksista ja yhteneväisyyksistä. Miten maiden kokoero mahdollisesti vaikuttaa. Koke-
mustieto haluttiin saada liike-elämän vakiintuneista käytännöistä, yhteiskunnan vaiku-
tuksesta liike-elämään.

Toisaalta tietoa kerättiin myös työelämästä sekä myös siihen läheisesti liittyvästä yksi-
tyiselämän alueesta. Siihen liittyviä kysymyksiä olivat: Millaisena koettiin suomalaiset ja
venäläiset työntekijöinä? Mitä työelämässä arvostetaan eniten? Miten suhtaudutaan
ulkomaalaisiin työkavereihin tai yleensä erilaisuuteen? Millaista on toisen ihmisen
huomioonottaminen, miten koetaan tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, onko ero-
ja/yhtäläisyyksiä avoimuudessa? Miten lahjoihin ja lahjontaan suhtaudutaan?

6.4 Aineiston keräys ja käsittely

Haastattelut tehtiin syys- ja lokakuussa vuonna 2012. Yksi haastattelu tehtiin kasvotus-
ten ja 4 haastattelua Skypen välityksellä, jolloin myös videokamera oli päällä ja haasta-
teltava ja haastatteli näkivät toisensa. Haastattelut tallennettiin digitaalisella tallenta-
jalla ja litteroitiin kuuntelemalla jokainen haastattelu ja kirjoittamalla se auki. Auki kir-
joittaminen tehtiin välittömästi haastattelun jälkeen, jolloin se oli vielä haastateltavan
muistissa.

Alustava ryhmittely tehtiin haastattelukysymysten järjestyksessä, jokaisen haastatelta-
van vastaus peräkkäin oman kysymyksensä alle. Ryhmittelyä tiivistettiin työn edetessä
ja teemoja yhdisteltiin, niin että eri kysymysten vastauksia saatiin saman teeman alle.
Vielä tulosten työhön siirtämisen yhteydessä joitakin osia kuunneltiin uudestaan, näin
varmistettiin, että tulos täsmäsi haastateltavan näkemyksen kanssa.

7 Tulokset

7.1 Yhteiskunnan ja sen jäsenten vastaanotto

Yleisesti haastateltavat olivat sitä mieltä, että toinen yhteiskunta ja alkuperäisväestö
ottivat tulijan hyvin vastaan. Ystävystyminen uuden maan kansalaisten kanssa kuiten-
kin koettiin haastavaksi, kielitaidon parantamiseen saatiin eniten apua työkavereilta.

"No, ihan hyvin ja [Suomi on] rauhallisempi kuin Venäjällä, minun pojalle se oli parempi. Varmasti haluaisin palata joskus, mutta minun pojalle parempi täällä. Mulla valitettavasti ei ole paljon suomalaisia kavereita, niin en osaa sanoa oikein." (Nainen, venäläinen)

"No mitään vaikeuksia ei missään nimessä ole ollut, kaikki on mennyt ihan ok ja ovat [Venäjällä] ihan kohteliaan mukavasti suhtautuneet suomalaisiin." (Mies, suomalainen)

7.2 Ihmisten toiminta liike-elämässä ja liike-elämän kansainvälisyys

Suurimmiksi eroiksi maiden välillä koettiin oma asema liikemiehenä. Venäjällä asema koettiin turvattomammaksi. Esimerkiksi sopimusten on Venäjällä oltava valmiina paljon aikaisemmin, eivätkä toimituksetkaan ole niin luotettavia kuin Suomessa. Kuitenkin, kun oikeat kumppanit löytyvät, eroja ei juuri ole. Toisaalta venäläisiä pidettiin erittäin hintatietoisina ja tarkkoina ostajina laadun ja hinnan suhteen. Venäläisiä pidettiin aktiivisempina ja kovempina kauppamiehinä kuin suomalaisia.

Maiden eroja liike-elämän kansainvälisyydessä ei pidetty kovinkaan merkittävänä. Suomen pieni koko on pakottanut sen kansainvälistymään nopeammin, kun taas Venäjä on suuren kokonsa ja valtaviin luonnonrikkauksiensa takia tottunut pärjäämään omillaan.

"Jos tehdään jotain sopimusta [Venäjällä] ja allekirjoitetaan sitä ja sovitaan kaikki maksuajat ja toimitusajat ja niin poispäin, ei se käytännössä kuitenkaan tarkoita mitään. Täällä [Suomessa] kuitenkin on mahdollista sovittaa puhelimitse jotain. Aika iso ero ja ilmeisesti myös liittyy jotenkin kulttuurikysymyksiin." (Mies, venäläinen)

"Sillon kun mie aloitin [80-luvun alkupuolella], niin niillähän ei [venäläisillä] ollut kokemusta länsikaupasta paljon, vaan se oli niinkun neuvostoperua. Venäläiset hän on aina ollut erittäin hintatietoisia ja tarkkoja just ostajina. Ovat erittäin tarkkoja hinnan suhteen ja laadun suhteen, eivätkä kumarru myyjää. Sitten kun vapautui ja markkinatalous tuli, niin kyllä venäläiset olivat tiukempia businessmiehiä kuin suomalaiset. Venäläisillä oli semmonen business-sauma, kaikki oli uutta porukkaa, ja kun jo satoja vuosia sitten olleet erittäin kovia kauppamiehiä, niinkun viljakauppaa ja erittäin rikkaita, ... että kyllä niillä on geeneissään kauppamiestä. Ne olivat tosiaan aktiivisempia kuin suomalaiset. Neuvostoaikanahan liikemiehet eivät tunteneet kelloa tuskin kalenteriakaan, mutta sitten kun järjestelmä muuttu niin tulivat erittäin täsmällisiksi, niin että oli kunnia-asia että hoidetaan kaikki asiat täsmällisesti. (Mies, suomalainen)

Kun toimin isommassakin myyntifirmassa työntekijänä, kyllä [huomasin, että] kansainvälistä työtä oli [Venäjällä] tehty. Paljon vietiin ulkomaille, suuri osa myynnistä entinen Neuvostoliitto, Aasia, Afganistan ja niin poispäin." (Mies, venäläinen)

7.3 Maiden kokoero

Venäläiset eivät mieti niin paljon naapurimaitaan kuin suomalaiset. Suomi, pienempi maa, ajattelee usein myös sen naapureitaan. Pienempi maa on vastaajien mielestä asukkaille parempi, esimerkiksi asioiminen siellä on helpompaa. Venäjä koettiin jopa liian isoksi, jota kukaan ei pysty hallitsemaan. Vastaajat kokivat, että lahjonnan ja mafian on hankalampaa toimia pienessä maassa.

Isossa maassa on käytettävissä enemmän henkilöresursseja ja siten enemmän mahdollisuuksia myös liike-elämässä. Pienessä maassa kaikki alueet on jo tutkittu ja on vähemmän mahdollisuuksia liike-elämässä, täytyy keksiä enemmän uutta toimintaa. Yhden haastateltavan mukaan Venäjän liiketoiminnassa juuri nyt on kannattavaa myynti ja vuokraaminen, Suomessa taas palvelut ovat paljon kehittyneempiä.

"Kun on isompi maa on enemmän resursseja, minä tarkoitan ensisijaisesti ihmisresursseja. On mahdollista tehdä [alanvaihto] muulle alalle, Suomessa se ei kuitenkaan niin helposti onnistu, koska kaikki on jo niin hyvin tutkittu ja niin kuin aika vähän mahdollisuuksia johonkin lähteä, pitäisi aina keksiä jotain uutta tai uutta toimintaa. Palvelut ovat kuitenkin kehittyneempiä Suomessa. (Mies, venäläinen)

"Kun puhutaan Venäjästä ja totuttu historian saatossa, että tullaan toimeen mitä pystytään tuottamaan, erittäin rikas maaperä." (Mies, suomalainen)

7.4 Yhteiskuntajärjestelmät ja lainsäädäntö

Kysymyksiin, "Miten yhteiskuntajärjestelmä vaikuttaa liike-elämässä toimimiseen? Mitä eroja ja yhtäläisyyksiä on liike-elämään vaikuttavilla laeilla?", pidettiin vaikeahkoina vastata. Näihin kysymyksiin osa haastateltavista ei osannut tai halunnut ottaa kantaa. Jotkut olivat sitä mieltä, että liike-elämään pääsy onnistuu helpommin Suomessa, jossa myös aloitteleva yrittäjä voi saada tukea valtiolta ja byrokratiaa ei ole niin paljon kuin Venäjällä.

Vastaajat olivat myös sitä mieltä, ettei Venäjän yhteiskuntajärjestelmä ole vielä kehittynyt tarpeeksi, ja tällä hetkellä demokratiaa ei käytännössä löydy. Ei pystytä luottamaan yhteiskuntaan ja sen virkavaltaan, toisin kuin Suomessa. Lainsäädännössä koettiin järjestelmämuutoksen takia olevan paljon päällekkäisyyksiä ja porsaanreikiä. Aikataulu on ollut liian nopea ja muutoksia on ollut paljon. Aikaisemmin kaikki oli valtion omistuksessa. Suomalaisessa yhteiskunnassa ei lähihistoriassa ole ollut niin suuria yh-

teiskunnallisia muutoksia kuin Venäjällä, joten se on saanut rauhassa kehittyä. Suomen korkea verotusaste sai kuitenkin jonkin verran kritiikkiä osakseen.

”Venäjällä eivät verotulot mene sosiaaliturvaan. Suuri osa varastetaan, ja lähetetään kaukaasian maihin, kun yritetään rauhoittaa tilannetta. Suuri osa rahoista on mennyt ulkomaille piiloon. Kuitenkin on helpompi onnistua aloittamaan [yritystoiminta] täällä Suomessa, koska valtiolta saa jotain tukeakin. Byrokratiaa Suomesakin on, mutta se on niin vähäistä Venäjään verrattuna, lähes olematonta. Siellä [Venäjällä] myös tämä korruptio, se vaikuttaa kovasti tähän businesselämään ja tiedän ihan faktat siitä, ja [yrittäjän korruptiossa maksamat] prosentit nousevat koko ajan. Aika monet, jotka haluavat tehdä jotain [yritystoimintaa] ja tekevätkin, joutuvat lopettamaan, koska eivät saa mitään etuja. En niin hyvin tunne nykyisiä lakeja Venäjällä, kuitenkin liike-elämää mahdollistavia lakeja on tullut nykyisin. Useat Venäjällä olevat tuttavat ovat sanoneet, että tavat ovat enemmän vallalla kuin lainsäädäntö, kukaan ei valvo lakien noudattamista. Suomessa sanoisin olevan verotoimistoterrorin.”(Mies, venäläinen)

”Kuitenkin demokratiaa ei käytännössä [Venäjältä] löydä, on paljon pirun rikkaita ja köyhiä. Ei pystytä periaatteessa luottamaan yhteiskuntaan. Virkavaltaankin voit Suomessa pääsääntöisesti luottaa. Sillon kun Neuvostoliitto romahti, niin ne [venäläiset] joutuivat tosi nopeasti, lyhyellä aikataululla tekemään lainsäädäntöä. Aikasemmin yhteiskunta omisti kaiken, nyt kun on yksityistetty on pakko tehdä uutta lainsäädäntöä, olis aika paljon uudistamista, että se olis looginen ja toimiva.” (Mies, suomalainen)

7.5 Byrokratia

Molemmissa maissa koettiin olevan byrokratiaa ja Suomessa sen koettiin lisääntyneen EU:n myötä. Jos Suomessa menee viranomaisten luokse, yleensä saa vastauksen ensimmäiseltä asiakaspalvelijalta. Venäjällä mennään monen viranomaisen luokse, maksetaan vähän ja aloitetaan kierros alusta. Suomessa byrokratiaa koettiin olevan etenkin verotoimistossa, koska se on valtion työkalu, jolla saadaan tuloja yksityisestä liiketoiminnasta.

Kaikki vastaajat kokivat, että Venäjällä tarvitaan enemmän aikaa, byrokratian portaat ovat pidemmät ja korkeammat kuin Suomessa. Jos haluaa pärjätä liike-elämässä Venäjällä, on tiedostettava että saadakseen asiat toimimaan, aikaa suunnitteluun kuluu enemmän kuin Suomessa. Byrokratiaa on Venäjällä paljon ja pienipalkkaiset virkamiehet haluavat lahjuksia, asiat eivät mene muuten eteenpäin. Tämä on jo historiasta vanha perinne.

”Jos Suomessa menet johonkin luokulle, niin siellä sä yleensä saat vastauksen jo ensimmäiseltä. Jos täällä [Venäjällä] menet, mene seuraavalle, seuraavalle, palaa taas ensimmäiselle, maksa vähän, tuo kolme kuponkia lisää ja uudestaan...” (Nainen, suomalainen)

7.6 Tunteet, asenteet, arvostukset, tavat työelämässä ja muuten

Jotkut haastateltavista kokivat, että tunteiden näyttämässä ja asenteissa ei välttämättä ole suuria eroja suomalaisten ja venäläisten välillä, lähinnä vain yksilökohtaisia eroja. Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin sitä mieltä, että yleisesti ottaen venäläiset näyttävät niin myönteiset kuin kielteisetkin tunteensa helpommin kuin suomalaiset, joiden käyttäytyminen on neutraalimpaa.

Työelämässä koettiin, että suomalaiset ovat uskollisempia työnantajalleen. Joskin siihen vaikuttaa moni asia, esimerkiksi palkkaus. Kun päätoimen palkka on riittävä toimeentuloon, eikä tarvitse hankkia sivutuloja, on halua välittää myös että tekee työnantajalleen tulosta.

Venäläiset pelkäävät enemmän itseään korkeammassa asemassa olevia työpaikoilla, joskin yksi haastateltava (nainen, venäläinen) oli eri mieltä, hänen mielestään Venäjällä ei ole työpaikan sisällä hierarkiaeroja. Työelämässä suomalaiset uskaltavat tunnustaa tietämättömyytensä ja virheensä, siitä ei seuraa rangaistusta vaan asia yritetään saada yhdessä kuntoon.

Yhtenä suurena erona koettiin myös se, että Venäjällä johtaja on johtaja ja saattaa käyttäytyä hyvinkin aggressiivisesti alaisiaan kohtaan, Suomessa se on harvinaisempaa. Sanottiin tästä johtuvan sen, ettei tietämättömyyttä haluttu myöntää, koska siitä seuraa automaattisesti kasvojen menetys.

Haastateltavat kokivat että suomalaiset liikemiehet ovat pedantimpia kuin venäläiset, joskin erot ovat enemmän yksilökohtaisia, ainakin kun puhutaan kansainvälisestä kaupasta. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että molemmissa maissa ”liike-elämä on liike-elämää”, myöskään venäläiset eivät silloin näytä tunteitaan enempää kuin suomalaiset.

”No en mä tiedä kummat näyttää enemmän tunteitaan, ehkä se riippuu tilanteesta. Mun mielestä suomalaiset ja venäläiset ovat aika samanlaisia tunteiden näyttämässä.” (Nainen, suomalainen)

Venäläinen nainen koki, että Suomessa on enemmän eroja eri koulutustaustojen takia. Venäjällä ihmiset ovat tasa-arvoisempia työpaikoilla kuin Suomessa, ei silti yksityiselämässä. Suomessa kyllä ollaan aina ystävällisiä mutta ystäväksi on hankalampaa päästä, ei olla niin sosiaalisia.

Suomalainen mies taas koki, että venäläiset arvostavat enemmän rikkautta, ei saa näyttää köyhältä. Venäläiset arvostavat, että päästään taloudellisesti jaloilleen, raha on kaikki kaikessa, varallisuutta kunnioitetaan. Venäläiset arvostavat myös henkilökohtaisia suhteita. Vaikka pelattaisiinkin omaan pussiin, niin työyhteisöä ja työkavereita arvostetaan kun opitaan luottamaan. Suomalaisen miehen mielestä ehdottomasti sosiaalisia, vaikka piilotetaan tietoa, halutaan näyttää muilla teoilla, että arvostetaan.

"Venäläiset ja suomalaiset ovat erilaisia työntekijöitä, suomalaiset tekevät kaikki ihan niin kuin oletetaan, venäläisillä on aina sydän välissä. Venäjällä työpaikalla voi tulla sanomaan toiselle, auta minua ja autetaan, Eurooppalaisessa kulttuurissa se ei sovi. Venäläiset näyttävät helpommin tunteensa, mutta kyllä suomalaisenkin kanssa on hyvä olla." (Nainen, venäläinen)

Suomalaiset ovat enemmän tunnollisia, motivoituneempia kuin venäläiset. muun muassa työajoissa ja tavoissa." (Nainen, suomalainen)

7.7 Suhtautuminen eri kansalaisuuksiin

Haastateltavat kokivat yleisesti, että Venäjällä suhtaudutaan rasistisemmin joihinkin rotuihin kuin Suomessa, lähinnä jos ihminen esimerkiksi ihonväriensä perusteella erottuu toisista. Yleisesti ottaen Venäjällä ja Suomessa suhtauduttiin aika yhtenevästi eurooppalaisiin. Suomalaismiehen mielestä venäläiset tuovat esiin rasistisuutta avoimemmin kuin suomalaiset ja venäläismiehen mielestä Venäjällä on enemmän fasisteja kuin Suomessa.

"Suomessa löytää oman paikkansa, suomalaiset saattavat suhtautua jopa paremmin kuin muut kansalaisuudet työpaikalla toisiinsa. Historiasta johtuvia [Suomeen muuttaneiden keskuudessa] ennakkoluuloja on. Suomalaisten suhtautuminen on muuttunut koko ajan parempaan suuntaan." (Nainen, venäläinen)

"Olis varmaan paljon vaikeampaa olla Venäjällä kuin Suomessa ainakin jos olet jonkin muun värinen. Skinit kimpussa ja papereita täällä katsotaan enemmän etelästä tulleilta. Jos näytät samalta kuin muut, ei juuri ole ongelmia." (Nainen, suomalainen)

"Alkuvaiheessa ei ilmeisesti ole [ongelmia], oma kulttuuri kuitenkin nousee pinnalle. paljon enemmän fasisteja Venäjällä, mutta Suomen lähialueella Venäjällä suhtaudutaan [eri rotuja suvaitaan] erilailla, paljon opiskelijoita muualta, riippuu ihmisestä ei rodusta." (Mies, venäläinen)

"Suomalainen ja venäläinen työnjohto suhtautuu erilailla, uzbekkimaista, valko-venäjältä tulevia ei kunnioiteta, pidetään huomattavasti ala-arvoisempina. Näkyy ihan jokapäiväisessä elämässä. Työmaalla ei olla niin rasistisia [kuin kadulla], kadulla ollaan aika rasistisia jos vertaa Suomeen. Pidetään ilkeinä, ja ihmisinä, jotka turmelevat yhteiskunnan." (Mies, suomalainen)

"Neuvostoaikana [suhtautuminen eri kansallisuuksiin oli] aika tasa-arvoista. Neuvostovallan aikana juutalaisista pidettiin lukua. Juutalaiset perhana ne on sellai-

sia että ne juonittelee itsensä aina eteenpäin. Kaukaasialaisiin ja tsetseeneihin suhtaudutaan vähättelevästi, eurooppalaisiin suhtaudutaan hyvin. Ei minulla ole kokemusta venäläisten suhtautumisesta mustiin ja arabeihin, jotka ulkoisesti eroavat. Venäläiset tuovat avoimemmin esiin rasistisuutensa kuin suomalaiset” (Mies, suomalainen)

7.8 Kannattavuus, hyöty ja pitkäjänteisyys liike-elämässä

Haastateltavat olivat yleisesti sitä mieltä, että suomalaisella liikemiehellä on enemmän sosiaalista vastuuta kuin venäläisellä liikemiehellä. Liike-elämässä Venäjällä halutaan nopeammin voittoja, ei pidempää aikajännettä yhteistoimintaan. Nykyisin kuitenkin myös Suomessa siirretään paljon toimintoja halvempiin maihin ja otetaan vain hyödyt Suomen valtiolta, myös sosiaalinen vastuu Suomessa on pienentynyt.

”Henkilökohtainen etu venäläisillä enemmän, ei välttämättä mitään strategista ajattelua venäläisillä. Sosiaalista vastuuta on enemmän suomalaisilla. Perheestä [Venäjällä] ollaan vastuussa, mutta ei liike-elämässä.” (Mies, venäläinen)

”On aika paljon eroavaisuuksia [Venäjällä], paikallisia yrityksiä tippuu ja nousee kuin sieniä sateella. Ei pitkäjänteistä kannattavuutta, ei luotettavaa, tavoitellaan vain oman toiminnan kannattavuutta enemmän. ”Pidempää liikesuhdetta halutaan, mutta sopimuksissa se ei aina näy. halutaan hyöty nyt just tästä, ei pidempää aikajännettä. Johtuu varmaan paljon rahallisesta tilanteesta.” (Mies, suomalainen)

”Ei osaa arvioida kannattavuutta, kumpi haluaa enemmän.” (Nainen, venäläinen)

”Venäläiset olivat koko ajan halukkaita nostamaan hintoja, pitkäjänteistä hintapolitiikka ei ollut, koko ajan piti saada vain enemmän. Venäläiset enemmän ovat yksipuolisempia oman voiton tavoittelijoita”. (Mies, suomalainen)

7.9 Aika, tarkkuus, joustavuus, tasa-arvo

Haastateltavat olivat sitä mieltä että Suomessa suurempi kansalaisten välinen taloudellinen tasa-arvo johtuu Suomen yhteiskunnallisesti rauhallisemmasta lähihistoriasta. Naisten ja miesten tasa-arvon koettiin myös toteutuvan paremmin Suomessa, joskin tämä tasa-arvo on Venäjällä viimeisten vuosien aikana parantunut.

”Suomessa kaikki on taloudellisesti tasa-arvoisia. Naisten ja miesten välillä on Suomessa parempi tasa-arvo naisten ja miesten välillä. Esimerkiksi ravintolassa mies maksaa ja tarjoilija ei kuuntele naista jos pöydässä on mies. Mutta huomaa että Venäjällä on kyllä muuttunut parissa vuodessa asiat ainakin ihmisten tavallisessa elämässä tasa-arvoisempaan suuntaan. Joustavuus on kiinni ihmisestä ei kansalaisuudesta. (Nainen, suomalainen)

”Tämä on mielipide, joka ei perustu mihinkään, mutta sosiaalista vastuuta ei Venäjällä löydy niin paljon kuin haluaisi, ei sellaista oikeudenmukaisuutta. Ei mietitä mitä tarkoittaa oman maan kannalta.” (Mies, venäläinen)

"Suomalainen kokee, että oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo ovat sitä, että pystyy luottamaan yhteiskuntaan, rehellisellä pelillä voit saada jotain aikaan. Venäjällä taas yksilön etu näyttelee paljon, esimerkiksi on sanonta, että jokainen venäläinen mies on oman elämänsä toimitusjohtaja. On otettava jos haluaa saada jotain. (Mies, suomalainen)

7.10 Organisaatiokulttuuri

Ihmiset ihmisinä koettiin molemmissa maissa hyvin toistensa kaltaisiksi, taukokeskustelut ovat aika samanlaisia. Välitetään toisista työpaikoilla, eikä laverrella. Toivotaan, että kaikilla olisi samanlaiset oltavat.

Erojen koettiin johtuvan erilaisista tavoista ja odotuksista. Suomalaiset ovat tarkempia ajankäytössä, töihin tullaan juuri ajallaan. Venäläiset eivät koe sen olevan niin tärkeää, jos myöhästyy 10 minuuttia. Suomalainen esimiestaso ja johtajisto ovat enemmän tasaveroisia työpaikalla kaikkien kanssa. Venäläinen ei taas ymmärrä, miten niin voi käyttäytyä, työpaikalla on oltavat hierarkiaa. Toisenlaisiakin kokemuksia oli molemmista maista, mutta tämä oli jonkinlainen pääsääntö.

"Nykyään Venäjä on sillä tavalla demokraattinen maa, että ihmiset vaativat vapautta ja tasa-arvoa [myös työelämässä]. Virallisesti se mitä näemme, sitä se ei tietenkään ole. Mediat eivät anna mahdollisuuksia, ovat valtion ohjausnuora. (Mies, venäläinen)

"Venäjällä on erittäin autoritaarinen systeemi, siellä pomo on pomo eikä alaisia kunnioiteta. Lyö nyrkkiä pöytään ja haukkuu toisten kuullen jopa törkein sanoin. Minun oli vaikea suhtautua, kun komenneltiin härskisti, suomalaiset halusivat pikemminkin ystävällisesti keskustella. Pelko oli alaisilla, että mitähän johtaja on nyt keksinyt. (Mies, suomalainen)

7.11 Lahja tai lahjus

Lahjojen ja lahjuksien ero suomalaisessa ja venäläisessä kulttuurissa koettiin hyvin erilaiseksi. Suomalaisille ei ole tärkeää antaa tai saada lahjoja. Venäläisille taas lahjojen antaminen ja saaminen on erittäin tärkeää. Lahjus suomalaisessa kulttuurissa on kielteinen käsite, joissain tapauksissa jopa rikollista. Venäläisille taas asioiden eteenpäin saamiseksi lahjus on välttämätön, eikä sitä suinkaan koeta kielteiseksi asiaksi.

"Venäjällä saa antaa kalliimpia lahjoja. On normaalia jos itsellään on vähän rahaa, ostaa kallis lahja ystävälle, Suomalaiset tulevat vaivaantuneeksi, jos heille ostaa kalliin lahjan. (Nainen, venäläinen)

"Lahjonta on Suomessa liike-elämässä vähäisempää, koska voidaan syyttää lahjonnasta. Pelätään ottaa vastaan, maine menee. Venäjällä se on yleisempää,

niin sanotusti hyväksyttyä, että pyrkii johonkin etuun. Lahjat ovat erittäin tärkeitä, mitä suuremmat rahat, sitä suuremmat lahjat. On vanha tapa Venäjällä.” (Mies, suomalainen)

7.12 Työnantaja- ja työntekijäjärjestöt

Haastateltavien mielestä järjestöjen toiminnassa on suuria eroja maiden kesken. Osan mielestä ne olivat hyödyllisiä, osan taas ei. Suomalaiseen yhteiskuntaan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen koettiin vaikuttavan paljon. Venäläiseen yhteiskuntaa niiden ei koettu kuuluvan juuri lainkaan.

”On ollut [ammattiyhdistyksen] jäsen Suomessa, mutta ei näe hyötyä, maksaa vain rahaa, ei plussaa. Myös minun aikanani Venäjällä oli työntekijäjärjestöjä. Venäjällä on myös liittoja.” (Nainen, venäläinen)

”Ei tiedä onko Venäjällä ammattijärjestöjä. Suomessa on joka alalla sopimukset, tulee yhteiskuntaan määrätynlainen rauhallisuus, on joku joka puolustaa oikeuksia. Molemmat puolet vaikuttavat sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöt. Vaikka yleensä suuremmat oikeudet ovat sillä puolella, missä on rahat.” (Nainen, suomalainen)

”Aika paljon vaikuttaa Suomalaiseen yhteiskuntaan, Venäjällä ei ole, viime aikoina on ollut yrityksiä järjestää, mutta ovat aika heikkoja, eivät pysty vaikuttamaan. Aina joutuu henkilökohtaisesti taistelemaan. Työnantajien järjestöjä en tiedä.” (Mies, venäläinen)

”Työntekijän etuja ajetaan Suomessa, olisi hyvä myös täällä [Venäjällä], koska täällä on paljon työntekijöitä. Myös työnantajilla saisi olla enemmän yhteistoimintaa, firmoja kaatuu ja nousee. Venäjällä olisi paljon haasteellisempaa saada toimiva työnantajajärjestö, koska niin suuri maa.” (Mies, suomalainen)

”En ole törmännyt Neuvostoliiton jälkeen ammattiyhdistyksiin. Ennen oli [ammattiyhdistys] puolueen jälkeen seuraava. Puolue ja ammattiliitot olivat käytännössä sama. Kun puolueesta päästiin eroon, ei ole ymmärretty että ne [ammattiyhdistykset] voisivat ajaa etuja.” (Mies, suomalainen)

8 Pohdinta

Aluksi ajattelin, että lähestyn aihetta pelkästään kirjallisuuden ja oman kokemukseni avulla. Opinnäytetyön ohjaajani piti tärkeänä ottaa mukaan myös haastatteluosuus, nyt jälkeinpäin on helppo jakaa hänen näkemyksensä. Haastateltavat antoivat hyvän lisän tähän työhön.

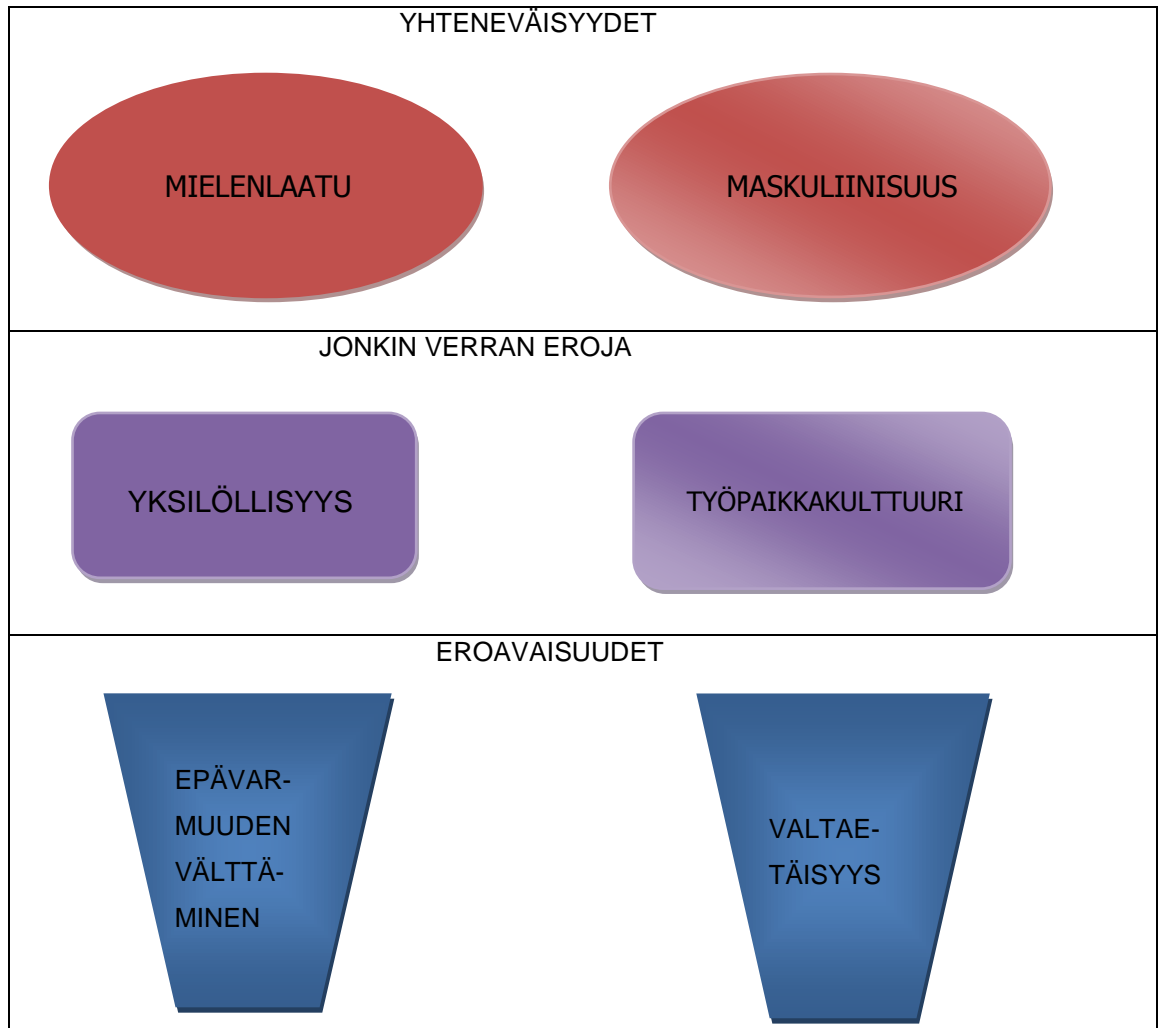
Haastateltavat olivat yllättävän samanmielisiä monista asioista, joskin yhden venäläisen haastateltavan kanssa kieliongelma hieman vaikutti haastattelussa. Oma kokemukseni työskentelystä ja opiskelusta Venäjällä ja Suomessa, sinä aikana tulleet mieli-

piteet ja ajatukset tietenkin vaikuttivat asioiden käsittelyyn. Koin opinnäytetyön tekemisen välillä aika haastavaksi, että todella ilmaisen kuulemiani mielipiteitä kuten haastateltava on tarkoittanut, juuri siksi halusin laittaa myös suoria lainauksia haastatteluista tekstin lomaan.

Venäläisten ja suomalaisten käyttäytymisten eroja yksilöinä en henkilökohtaisten kokemusteni perusteella pitäisi kovinkaan suurina. Työelämässä venäläisten kollektiivisuus näkyy työyhteisön sisällä, venäläisillä on useasti jotain tarjottavaa ja ehkä kollektiivisuuden epäsuora viestintätyyli tuo mukanaan kohteliaamman ilmapiirin samanveroisten keskuudessa työpaikoilla.

Työpaikkakulttuureissa kyllä löytyy eroja, kokemukseni mukaan ajankäyttö ja johtajien suhtautuminen alaisiin ovat kaikkein suurimpia eroja. Kokemukseni liike-elämästä Venäjällä on vähäistä ja haastateltavat antoivat siihen hyvää tosiasiatietoa. Siinä huomasin sekä suomalaisten ja venäläisten haastateltavien olevan samoilla linjoilla. Suomalaista liikemiestä pidettiin sekä työelämässä että yhteiskunnan kannalta sosiaalisempana, Venäjältä ei ole sellaista kulttuuria, joka kytkisi yksityisen liike-elämän ja yhteiskunnan yhteen. Olen kuitenkin havainnut viime aikoina myös Suomessa enenevässä määrin, että yritykset siirtävät tuotantoaan halvempiin maihin huolimatta siitä, että se vielä olisi kannattavaa myös Suomessa. Samoin yritysjohtajien palkat ja bonukset ovat olleet huomattavia ja jopa nousseet, vaikka yritys on samanaikaisesti saneerannut muuta henkilökuntaa yrityksestä ulos.

Kun vertaa maitamme, kokoero on yksi, joka aiheuttaa valtavia eroja. Venäjällä on koksia vuoksi monia erilaisia ihmisrotuja ja heimoja. Yhteiselo ei aina ole ollut, eikä varmaan ole vieläkään helppoa. Kun tutustuin kirjallisuuteen, Frisk & Tulkki mainitsivat, että Suomi on käytännöllisesti katsoen elänyt yksikulttuurisessa ympäristössä, eikä ole juurikaan yrittänyt kehittää vähemmistökulttuuriensa kanssa vuorovaikutusta. Eli puutteita löytyy joka puolelta, tässäkään asiassa ei ole olemassa ainoastaan erinomaisesti tai huonosti asioitaan hoitaneita kansoja.



Kuvio 5. Pohdintaa kirjallisuuden, haastattelujen ja oman kokemuksen perusteella

Kuvioon 5 olen tiivistänyt tutkimuksen keskeiset johtopäätökset. Kuvio perustuu tutkimustulokseen ja taustalla vaikuttaviin omiin kokemuksiini. Suomen ja Venäjän välisiä kulttuurieroja on, joissakin asioissa isojakin. Maiden välillä on myös yhteneväisyyksiä.

Ihminen molemmissa maissa on loppujen lopuksi samanlainen, erilaiset yhteiskuntajärjestelmät ja valtaa pitävien erilaiset näkemykset ovat mielestäni eniten tuoneet eroja ihmisten käyttäytymiseen ja tapoihin. Pohjoinen ilmasto Suomessa ja suurimmassa osassa Venäjää ovat tehneet määrätynlaisen pakonomaisen sitkeyden kansallisuuksiin.

Maskuliinisuus ja feminiinisyys venäläisillä ja suomalaisilla ovat yllättävän lähellä toisiaan. Suomessa työelämässä toimintatavat tasa-arvoisempia kuin Venäjällä, jossa johtajalla on suuri valta. Venäjällä taas itse työntekoon suhtaudutaan pehmeämmin ja

Suomessa työtä tehdään elääkseen. Venäläisillä on tapana vähätellä henkilökohtaisia saavutuksiaan ja suorituksiaan ja ainakin joitakin ammattiryhmiltä esimerkiksi lääkäreiltä odotetaan vaatimatonta elintasoa. Suomalaiset arvostavat tasa-arvoa, solidaarisuutta ja vapaa-aikaa.

Yksilöllisyyden arvostaminen on Venäjällä korostunut viimeisinä vuosina ja Suomi ja Venäjä ovat mielestäni aika lähellä toisiaan jo nykyisin. Venäjän lähihistoria kuitenkin vielä vaikuttaa, niin että Venäjä on vielä muun muassa asumisjärjestelyissään vielä a aika kollektiivinen maa. Työpaikkakulttuurit eroavat eniten aikakäsityksessä ja työpaikkojen hierarkiassa.

Epävarmuuden välttämässä ja valtaetäisyydessä ovat kaikkein suurimmat erot. Venäläisten sanotaan valtavan epävarmuuden välttelyn takia muodostaneen itselleen byrokratian, joka antaa kuva, että kaikkeen varaudutaan. Myös sananvapauden erojen maiden välillä oletetaan johtuvan siitä, että venäläinen kulttuuri kaipaa vahvaa moniseitteisyyden ja tuntemattomuuden välttelyä.

Kirjallisuudesta sain myös useasta lähteestä vaikutelman, että Venäjällä valtaapitävien ja kansan välillä on syvä demokratian kuilu. Hofsteden valtaetäisyyden pisteluku Venäjälle (93) tuki tätä ajatusta. Mietin, että ehkä juuri tämä ristiriita vaikuttaa esimerkiksi omaan suhtautumiseeni. Koen, että tavallisen venäläisen kanssa jokapäiväinen kanssakäyminen on näin suomalaisena yhtä nautittavaa kuin suomalaistenkin kanssa. Kuitenkin jotkin yhteiskunnassa vallitsevat käytännöt ja tavat tuntuvat käsittämättömiltä.

Olemme naapurimaina erityistilanteessa, jossa pystymme tutustumaan toisiimme niin, että ymmärrys lisääntyy. Hyvin paljon viestinnässä auttaa se, että meillä on myös yhteneväisyyksiä. Huolimatta eroavaisuuksistamme, luulen että pääsemme yhteisessä viestinnässämme päämääräämme, jossa ymmärrämme toistemme erilaisuutta tasolla, jolla päästään riittävään yhteisymmärrykseen.

9 Reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten ja väitteiden luotettavuutta eli johtuuko tutkimustulos vain sattumasta vai kyetäänkö tulokset riippumattomasti toistamaan?

Luotettava tutkimus on tehty siten, että se alkuperäisen tutkimuksen edellytyksin toistettuna antaa saman tuloksen. Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta; tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä, kun tulokset eivät ole sattuman aiheuttamia. Jos tutkimus uusittaisiin, pitäisi samoissa olosuhteissa saada samat tulokset. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja ymmärrettäviä ja haastattelut tulee tehdä huolellisesti. (Validius ja reliabiliteetti.)

Analysoitaessa tämän tutkimuksen reliabiliteettia (tutkimustulosten väitteiden luotettavuutta) laadullisessa tutkimuksessa, ovat tutkimuksen tulokset mielestäni hyviä. Haastatteluista tulleet johtopäätökset vastaavat jo teoriaosuudessa olleita tutkimustuloksia. Tutkimuksessa tuli myös pieniä vivahde-eroja verraten edellisiin tutkimuksiin, joiden katson olevan ajankulusta johtuvia, ihmisten tavat ja asenteet muuttuvat ajan myötä. Tutkimusmenetelmät teoria-osuuden pohtiminen, haastateltavien antama tieto omasta kokemuksesta, niiden yhdistäminen ja vertailu antoivat tietoa, jota voidaan hyväksikäyttää vastaaviin tilanteisiin jouduttaessa.

Mitä tuloksista oikeasti voidaan päätellä? Onko aineisto riittävä, jotta siitä voidaan vetää toivottuja johtopäätöksiä? Käykö niin että esimerkiksi kyselytutkimuksissa ei ole saatu vastauksia kaikilta riittävässä määrin. Sisältövaliditeetin arviointi kuuluu varsinkin laadullisen tutkimuksen moniin erilaisiin sisällönanalyysin menetelmiin. Tutkimusprosessin on oltava arvioitavissa ja arvioijan on kyettävä seuraamaan tutkijan päättelyä. Hänen on kyettävä näkemään, etteivät tulokset perustu pelkästään tutkijan henkilökohtaiseen intuitioon. (Validius ja reliabiliteetti.)

Arvioidessani tämän tutkimuksen validiteettia koen, että aineisto on riittävä. Haastatteluosuudessa vastaukset kaikkiin kysymyksiin saatiin lähes jokaiselta haastateltavalta. Tutkimustulokset seurasivat edellisten tutkimusten linjaa ja vaikka oma kokemukseni ja mielipiteeni tutkimuksessa näkyvätkin, haastateltavien mielipiteet ja mittava kokemus on otettu mukaan mittavasti myös suorina lainauksina.

Lähteet

Frisk, Outi & Tulkki, Heikki 2005. Kulttuuriavain. Otava, Keuruu.

Halinoja, Risto 1996. Kansainvälinen tapakulttuuri. Teoksessa Me ja muut: kulttuurien välinen viestintä. Yleisradio, Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 1995. Teemahaastattelu. Yliopistopaino, Helsinki.

Hofstede, Geert. 1992. Kulttuurit ja organisaatiot. Mielen ohjelmointi. WSOY, Helsinki.

Hofstede, Geert. Countries. <http://geert-hofstede.com/finland.html>. Luettu 10.10.2012.

Hofstede, Geert. Countries. <http://geert-hofstede.com/russia.html>. Luettu 10.10.2012

Karvonen, Timo 2005. Venäläinen tapakulttuuri – perinteitä ja nykypäivää. Suomi/Venäjä –seura. Helsinki.

Kielijelppi 2006. Helsingin yliopiston kielikeskus. [Http://www.kielijelppi.fi/kirjoitusviestinta](http://www.kielijelppi.fi/kirjoitusviestinta). Luettu 20.9.2012.

Kulttuurien välinen viestintä. <http://www.turku.fi/Public/default.aspx?uielementsiz=3&nodeid=12913>. Luettu 15.9.2012.

Käytös- ja tapatietous – omasta imagosta kansainvälisyyteen ja monikulttuurisuuteen.http://www.operosus.fi/?page_id=55. Luettu 10.10.2012.

Liikelahjakulttuuri-ulkomailla. <http://www.sunglobe.net/>. Luettu 27.10.2012

Lohtaja, Sirke & Kaihovirta-Rapo, Minna 2007. Tehoa työelämän viestintään. WSOY, Juva.

Mikluha, Arja 1998. Kommunikointi eri maissa. Gummerus, Jyväskylä.

Mikluha, Arja 2000. Lahjat ja liikelahjat eri maissa. Gummerus, Jyväskylä.

Mikluha, Arja 1996. Työkulttuurit. Avain menestykseen kansainvälisessä liiketoiminnassa.

Mole, John 2004. Maassa maan tavalla. Otava, Keuruu.

Pavlovshaya, Anna 2011. CultureShock! A Survival Guide to Customs and Etiquette. Russia. Marshall Cavendish Corporation, New York.

Parikka, Outi 2008. Äiti-Venäjän Aapinen. Atena Kustannus, Jyväskylä.

Russia business eticet and culture. <http://www.cyborlink.com/besite/russia.htm>. Luettu 1.9.2012.

Salo-Lee, Liisa & Malmberg R. & Halinoja Risto 1998. Me ja muut. Kulttuurienvälinen viestintä. YLE-Opetuspalvelut, Helsinki.

Salo-Lee, Liisa 2003. Kulttuurien välinen viestintä. <http://www.pkky.fi/Resource.phx/pkky/aiko/projektit/monitulkki/aineisto.htx.i1818.pdf>. Luettu 12.2.2012

Tiesitkö tämän liikelahjoista. <http://www.ofergo.fi/ajankohtaista/>. Luettu 29.10.2012

Validius ja reliabiliteetti.pdf.www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/.../PDFt/

Haastattelurunko

Tosiasiakysymykset;

Kuinka kauan olet työskennellyt Suomessa/Venäjällä?

Millä alalla työskentelet/työskentelit?

Miten yhteiskunta otti sinut vastaan, mitä eroa syntymämaahasi ?

Julkiset;

Miten kuvailisit ihmisten toimintaa liike-elämässä Suomessa tai Venäjällä?

Onko maiden välillä eroja/yhtäläisyyksiä?

Miten kansainvälisyys eroaa?

Onko maan koolla mielestäsi merkitystä sen liike-elämään, liike-elämän luonteeseen?

Millaisia vaikutuksia koet olevan yhteiskuntajärjestelmällä?

Tunnetko liike-elämään vaikuttavaa lainsäädäntöä? Mitä yhteistä ja eroja löydät?

Oletko huomannut eroja byrokratiassa?

Mielipidekysymykset;

Tunteet, asenteet, arvostukset, tavat, käytös;

Miten kuvailisit suomalaisia/venäläisiä työntekijöitä? Millainen käyttäytyminen heille on tyypillistä?

Miten erotaan tunteiden näyttämisessä?

Mitä asioita suomalaiset/venäläiset arvostavat, miten arvostukset eroavat?

Miten suhtaudutaan eri kansalaisuuksiin työpaikoilla?

Mitä yhteistä koet olevan (työnteko, käyttäytyminen toisia kohtaan, tai jokin muu) missä ovat suurimmat eroavaisuudet?

Miten suomalaisten/venäläisten odotukset liiketoimien "kannattavuudessa" eroavat?

Oletko huomannut eroja käsityksessä oikeudenmukaisuudesta, ajasta, tarkkuudessa, joustavuudessa.

Mitä eroja on venäläisten/suomalaisten työpaikkakulttuureilla?

Eroavaisuudet/yhteneväisyydet lahjoihin, lahjontaan suhtautumisessa?

Onko työnantaja/työntekijäjärjestöillä merkitystä/vaikutusta maiden liike-elämään?